



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
DIRETORIA DE ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO

MINUTA

MINUTA

RESOLUÇÃO CONSUNI/UFJ Nº -----/2025, DE ----- DE ----- DE 2025

Institui a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Jataí.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, reunido em sessão plenária realizada no dia XX de XXXX de 2025, e considerando o que consta do processo nº XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, e ainda,

- a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990,
- a Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996,
- a Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014,
- a Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005,
- a Lei n.º 11.784, de 22 de setembro de 2008,
- a Lei n.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012,
- o Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006, e
- o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a de Política de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Jataí – UFJ na forma do Anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Prof. Dr. Christiano Peres Coelho

Reitor da Universidade Federal de Jataí

ANEXO DA RESOLUÇÃO CONSUNI/UFJ Nº -----/2025, DE ---- DE ----- DE 2025
POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º O presente instrumento tem por finalidade instituir e regulamentar a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Jataí - UFJ, alinhada à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP da administração pública federal, estabelecendo princípios, diretrizes e procedimentos para o aperfeiçoamento contínuo das competências e habilidades dos(as) servidores(as), com vistas a assegurar a eficiência, a inovação e a qualidade dos serviços prestados, em consonância com os objetivos estratégicos e valores institucionais.

Parágrafo único. Integram-se e alinham-se a esta política os atos normativos que regulamentam aspectos específicos das áreas relacionadas, no âmbito da UFJ, como Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, à Importunação Sexual e a quaisquer formas de Discriminação; Programa de Qualificação Institucional (PQI); Programa Vaga-lume; Resolução de afastamento para qualificação e ações de desenvolvimento e outros que vierem a serem adotados pela UFJ.

Art. 2º Esta Política aplica-se aos(às) servidores(as) efetivos(as) da Universidade Federal de Jataí.

Art. 3º Para os fins desta política, considera-se:

I - desenvolvimento: processo contínuo voltado à ampliação dos conhecimentos, capacidades e habilidades dos(as) servidores(as), com o objetivo de ampliar o desempenho pessoal e profissional, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais;

II - competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias aos(às) servidores(as) para o desempenho de suas funções com excelência;

III - capacitação: processo educativo que visa promover o desenvolvimento ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos e competências, com o objetivo de preparar os(as) servidores(as) para desempenhar suas atividades/funções de maneira eficiente e qualificada;

IV - educação permanente: processo contínuo de aprendizagem que valoriza a reflexão crítica sobre as práticas cotidianas, promovendo a ressignificação do trabalho, a inovação e o aperfeiçoamento das competências, alinhados aos objetivos institucionais, às demandas sociais e ao fortalecimento da excelência no serviço público;

V - educação continuada: ações específicas de capacitação e atualização profissional, focadas em proporcionar ao servidor o aperfeiçoamento de suas habilidades em áreas determinadas, com ênfase na melhoria do desempenho e na adequação às novas demandas do ambiente de trabalho;

VI - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, ofertada por instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis estabelecidos na legislação educacional brasileira, abrangendo desde a educação básica até a educação superior;

VII - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, que busca ampliar as competências técnicas e acadêmicas dos(as) servidores(as);

VIII - atividades de capacitação: cursos presenciais, a distância, híbridos e remotos, além de oficinas, workshops, palestras, seminários, treinamentos práticos, conferências, encontros e outras modalidades que promovam o desenvolvimento de competências;

IX - ação de desenvolvimento em serviço: toda ação de desenvolvimento concomitante com o exercício das atividades laborais, computada como parte da carga horária semanal de trabalho;

X - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP: política da administração pública federal que tem como finalidade promover o desenvolvimento dos(as) servidores(as) públicos nas competências necessárias, por meio de instrumentos específicos;

XI - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento da PNDP que permite planejar e identificar as necessidades de desenvolvimento de competências coletivas e individuais;

XII - Plano de Desenvolvimento Anual - PDA: documento que consolida todas as ações coletivas de desenvolvimento a serem implementadas ao longo de um ano, elaborado com base no diagnóstico das necessidades e nos objetivos institucionais da UFJ;

XIII - trilhas de aprendizagem: percursos estruturados de formação, compostos por um conjunto organizado e interligado de atividades de capacitação, recursos, ferramentas e experiências de aprendizado, que facilitam o desenvolvimento de competências específicas, alinhando as metas institucionais às aspirações pessoais e profissionais dos(as) servidores(as); e

XIV - avaliação de desempenho: processo contínuo e sistemático de análise e avaliação das atividades realizadas pelos(as) servidores(as), com o objetivo de mensurar o desempenho individual e coletivo, buscando a melhoria dos serviços prestados, contribuindo para o levantamento das necessidades de desenvolvimento e criando oportunidades para o reconhecimento e fortalecimento das competências indispensáveis à atuação eficiente no ambiente institucional.

Art. 4º Em termos gerais, a Política de Desenvolvimento de Pessoas da UFJ pode ser definida como:

I - a regulamentação das atividades de desenvolvimento dos(as) servidores(as), com vistas ao aperfeiçoamento das competências necessárias à consecução de suas atividades na instituição;

II - o direcionamento de ações para possibilitar a formação e o desenvolvimento dos(as) servidores(as), promovendo crescimento humano e profissional; e

III - um conjunto de ações que proporciona o desenvolvimento de pessoas e o crescimento organizacional, possibilitando a melhora na qualidade do trabalho e na organização das ações.

Art. 5º O desenvolvimento dos(as) servidores(as) deverá abranger as seguintes linhas de ação:

I - desenvolvimento institucional: conjunto de ações de aperfeiçoamento voltadas para a instrumentalização e a atualização de métodos de trabalho, abrangendo as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão realizadas pelos(as) servidores(as), com foco no alcance dos objetivos institucionais;

II - instrução específica: processo de treinamento técnico-operacional direcionado às áreas de atuação específicas dos(as) servidores(as), com o objetivo de proporcionar o domínio aprofundado de técnicas, procedimentos e ferramentas necessárias para o desempenho qualificado de suas funções;

III - qualificação institucional: processo de capacitação por meio de ações de educação formal, destinado a elevar o nível de qualificação dos(as) servidores(as) em suas áreas de atuação na UFJ, além de oferecer suporte para a complementação de seus estudos formais, alinhando o desenvolvimento às necessidades institucionais;

IV - iniciação ao serviço público: eventos de capacitação destinados a fornecer informações básicas aos(as) servidores(as) em fase inicial da carreira, com o objetivo de promover sua integração ao serviço público e à instituição, facilitando sua adaptação ao ambiente de trabalho e ao desenvolvimento de suas atividades;

V - formação de gestores: ações de capacitação e desenvolvimento voltadas à preparação dos(as) servidores(as) para o desempenho de atividades de gestão, incluindo funções de chefia, coordenação, assessoria e direção, com o objetivo de desenvolver competências necessárias para o exercício eficaz dessas funções na instituição; e

VI - valores institucionais: ações destinadas a disseminar e promover os princípios e os valores da instituição, que orientam os comportamentos, atitudes e decisões dos(as) servidores(as), alinhando suas práticas aos objetivos e à cultura institucionais.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º A Política de Desenvolvimento de Pessoas rege-se pelos seguintes princípios:

I - alinhamento estratégico: garantir que as ações de desenvolvimento estejam alinhadas aos objetivos institucionais, assegurando coerência, relevância e foco nos resultados;

II - capacitação e desenvolvimento: promover ações educativas que atendam às necessidades institucionais e de desenvolvimento dos(as) servidores(as);

III - educação continuada: estimular a cultura de aprendizado constante, incentivando os(as) servidores(as) a desenvolverem competências ao longo da carreira;

IV - ética e legalidade: promover o desenvolvimento de competências dos(as) servidores(as), assegurando integridade, transparência e conformidade com a legislação vigente nas ações institucionais;

V - equidade: assegurar a todos(as) servidores(as) igualdade de oportunidades no acesso às ações de desenvolvimento, reconhecendo e respeitando as diferenças individuais e coletivas;

VI - inovação: promover práticas inovadoras, direcionadas à resolução de problemas e aperfeiçoamento contínuo dos serviços, integrando tecnologias e metodologias modernas para o desenvolvimento dos(as) servidores(as),

VII - responsabilidade social e ambiental: promover ações voltadas à integração de valores e atitudes que contribuam para a construção de uma organização mais sustentável, equitativa e preocupada com a preservação ambiental e com a qualidade de vida da sociedade;

VIII - qualidade do serviço público: propiciar o desenvolvimento dos(as) servidores(as) para a melhoria da prestação de serviços públicos, visando atender às demandas da sociedade com excelência;

IX - participação e colaboração: envolver os(as) servidores(as) nos processos de construção, execução e avaliação das ações de desenvolvimento, promovendo o sentimento de pertencimento;

X - valorização: incentivar o potencial de cada servidor(a), promovendo seu crescimento profissional e pessoal como forma de agregar valor à instituição;

XI - diversidade e inclusão: fomentar ações de desenvolvimento que contribuam para a construção de uma cultura de respeito e igualdade em todos os ambientes, reconhecendo e valorizando as diferentes características, identidades, vivências e perspectivas, promovendo espaços acolhedores para todos; e

XII - qualidade de vida: promover ações de desenvolvimento que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos(as) servidores(as), contribuindo para a saúde, satisfação e desempenho no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 7º São objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I - ampliar as ações de desenvolvimento com vistas a atender com qualidade o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão da UFJ;

II - definir bases para o planejamento, a execução e a avaliação do PDA da UFJ, com ênfase no processo integrado e participativo;

III - proporcionar aos(as) servidores(as) o acesso e a permanência em ações de desenvolvimento, tanto internas quanto externas ao seu ambiente de trabalho, relacionadas às suas atividades na instituição, que possibilitem a modernização dos processos de trabalho e a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

IV - possibilitar o compartilhamento do conhecimento adquirido, promovendo a constante multiplicação das informações entre os(as) servidores(as) da UFJ;

V - envidar esforços para elevar o grau de qualificação dos(as) servidores(as) nas diversas áreas de atuação da UFJ;

VI - estimular o desenvolvimento de gestores(as), proporcionando formação específica para as lideranças acadêmicas e administrativas, visando o aperfeiçoamento da gestão; e

VII - fomentar o desenvolvimento dos(as) servidores(as) em temas sobre diversidade, respeito e inclusão, a fim de combater práticas discriminatórias e assediadoras, fortalecendo uma cultura de igualdade e respeito em todos os ambientes.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES

Art. 8º A implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas deverá observar as seguintes diretrizes:

I - realizar levantamento das necessidades de desenvolvimento/capacitação dos(as) servidores(as), para identificar as lacunas de competências e alinhar as ações aos objetivos institucionais;

II - elaborar e implementar o PDA, garantindo sua integração com o planejamento estratégico institucional;

III - incorporar tecnologias modernas e metodologias inovadoras na realização de ações de desenvolvimento, priorizando soluções sustentáveis e adequadas às possibilidades orçamentárias da instituição, valorizando soluções internas e práticas no desenvolvimento de pessoas;

IV - fomentar o desenvolvimento dos(as) servidores(as);

V - direcionar ações de capacitação para temas institucionais prioritários e estratégicos, contribuindo para a melhoria dos processos internos e da gestão institucional;

VI - promover a capacitação de servidores(as) em competências transversais, como diversidade, inclusão, respeito, comunicação, ética, trabalho em equipe, qualidade de vida, entre outras, conforme necessidade institucional;

VII - garantir igualdade de oportunidades na oferta das ações de desenvolvimento;

VIII - incentivar o desenvolvimento profissional de forma estratégica, estimulando a autogestão da carreira, a formação e a retenção de talentos, por meio da aquisição e do aperfeiçoamento de competências;

IX - promover programas e iniciativas que atendam às necessidades de capacitação dos(as) servidores(as), favorecendo o desenvolvimento contínuo para a modernização dos processos de trabalho;

X - promover mecanismos de compartilhamento de conhecimentos adquiridos, incentivando a multiplicação de informações entre os(as) servidores(as);

XI - assegurar que as ações de capacitação e desenvolvimento respeitem princípios de integridade, transparência e conformidade com a legislação vigente;

XII - possibilitar a formação específica para gestores(as), fortalecendo lideranças acadêmicas e administrativas em suas práticas de gestão;

XIII - envolver os(as) servidores(as) na concepção, execução e avaliação das ações de desenvolvimento, garantindo um processo participativo e integrador;

XIV - promover ações de desenvolvimento que proporcione um ambiente institucional acolhedor, que valorize as diferenças e perspectivas individuais, fortalecendo uma cultura de respeito, igualdade e inclusão;

XV - planejar ações de desenvolvimento alinhadas ao Programa de Qualidade de Vida, favorecendo saúde e segurança no trabalho;

XVI - promover ações de desenvolvimento alinhadas ao Programa de Integração, Pertencimento e Inclusão, a fim de que os(as) novos(as) servidores(as) se sintam integrados à UFJ e conheçam a missão, os valores e a estrutura da instituição; e

XVII - coletar dados estatísticos advindos de aplicação de consultas, formulários, pesquisas voltadas ao aprimoramento dos resultados e das ações implementadas e melhor compreensão das temáticas relacionadas a esta política.

CAPÍTULO V DAS ESTRATÉGIAS

Art. 9º Para assegurar o alinhamento entre a Política de Desenvolvimento de Pessoas e o planejamento estratégico da UFJ, serão adotadas as seguintes estratégias:

- I - participar ativamente do processo de planejamento estratégico institucional;
- II - elaborar e executar planos de ação alinhados às metas institucionais;
- III - promover comunicação eficiente e estimular o engajamento de servidores(as) e gestores(as);
- IV - oferecer continuamente programas de capacitação e desenvolvimento que aprimorem as competências técnicas, comportamentais e gerenciais;
- V - realizar avaliações de desempenho com feedback, visando a melhoria contínua;
- VI - incentivar o desenvolvimento alinhado à gestão de talentos;
- VII - possibilitar o desenvolvimento de servidores(as) para assumir posições de liderança, favorecendo uma adequada sucessão para a continuidade administrativa e manutenção da qualidade das decisões institucionais;
- VIII - fomentar uma cultura organizacional que reflita os valores e objetivos estratégicos da UFJ;
- IX - utilizar tecnologias e ferramentas modernas de gestão para facilitar a execução das ações; e
- X - estabelecer mecanismos de monitoramento e ajustes contínuos das iniciativas de desenvolvimento de pessoas.

CAPÍTULO VI DOS MEMBROS

Art. 10. Participam da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

- I - Reitor(a) e Vice-Reitor(a);
- II - a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Propessoas;
- III - os Gestores das Unidades/Órgão:
 - a) Unidades Acadêmicas;
 - b) Pró-Reitorias;
 - c) Coordenadorias e Assessorias Especiais;
 - d) Órgãos Suplementares; e
 - e) Órgãos Administrativos.
- IV - os(as) Servidores(as).

CAPÍTULO VII

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 11. As responsabilidades pelas ações de desenvolvimento desta política estão distribuídas conforme as seguintes instâncias:

I - Reitor(a) e Vice-Reitor(a):

- a) apoiar a execução da Política de Desenvolvimento de Pessoas;
- b) garantir os recursos necessários para sua execução, obedecendo ao planejamento e à disponibilidade orçamentária, quando aplicável; e
- c) supervisionar a implementação das diretrizes da política e sugerir melhorias.

II - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Propessoas:

- a) coordenar a implementação da política, incluindo planejamento, execução e avaliação das ações de desenvolvimento;
- b) promover a articulação com as Unidades/Órgão para a execução das ações;
- c) elaborar relatórios sobre o andamento e os resultados das ações de desenvolvimento;
- d) promover a divulgação das oportunidades de desenvolvimento e das ações implementadas no âmbito da política, assegurando transparência e acessibilidade das informações; e
- e) acompanhar a implementação, sugerir melhorias e avaliar o impacto das ações, contribuindo para sua efetividade.

III - Gestores das Unidades/Órgãos:

- a) identificar as necessidades de desenvolvimento de seus(as) servidores(as);
- b) apoiar a participação dos(as) servidores(as) nas ações de desenvolvimento;
- c) acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos(as) servidores(as); e
- d) incentivar o(a) servidor(a) na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento.
- e) fornecer informações à Propessoas para subsidiar a análise da eficácia das ações de desenvolvimento realizadas.

IV - Servidores(as):

- a) participar ativamente das ações de desenvolvimento;
- b) gerenciar sua carreira e o seu crescimento profissional;
- c) aplicar os conhecimentos adquiridos no desempenho das suas funções;
- d) compartilhar no setor os conhecimentos adquiridos; e
- e) fornecer informações à Propessoas que permitam avaliar a eficácia da ação.

CAPÍTULO VIII

DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 12. As atividades relacionadas à Política de Desenvolvimento de Pessoas serão realizadas pelos seguintes meios:

- I - capacitações e qualificações: promovendo ações internas e viabilizando a participação dos(as) servidores(as) em eventos externos, sejam científicos, técnicos, artísticos ou culturais, além de cursos de desenvolvimento pessoal e profissional;

II - trilhas de aprendizagem: implementação de percursos formativos personalizados, alinhados às necessidades individuais e coletivas, contemplando diferentes níveis de complexidade e áreas de conhecimento;

III - educação formal: incentivo à participação dos(as) servidores(as) em cursos técnicos, graduação, pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) e pós-doutorado;

IV - afastamentos para ação de desenvolvimento: concessão de licenças e de afastamentos para Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado, Estudo ou Missão no Exterior, Capacitação e Treinamento Regularmente Instituído;

V - ação de desenvolvimento em serviço: apoio à participação dos(as) servidores(as) em atividades de capacitação durante o horário de trabalho, contabilizando-as como parte da carga horária semanal de trabalho;

VI - parcerias com escolas de governo, entidades públicas e privadas: estabelecimento de acordos e convênios com instituições como a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, universidades e entidades especializadas para acesso a cursos e programas;

VII - ações de integração e iniciação ao serviço público: realização de ações específicas para servidores(as) ingressantes, a fim de integrá-los(as) à cultura institucional e capacitá-los(as) para suas funções; e

VIII - oficinas e treinamentos práticos: promoção de oficinas, treinamentos e atividades práticas voltadas para o desenvolvimento de habilidades específicas e solução de problemas.

Art. 13. As ações de desenvolvimento podem ser realizadas nos formatos presencial, remoto, à distância ou híbrido.

Art. 14. A divulgação das atividades relacionadas à Política de Desenvolvimento de Pessoas se dará por meio de editais, mídias sociais, intranet institucional e outros meios disponíveis.

Parágrafo único. Será promovido o engajamento dos(as) servidores(as) por meio de consultas e espaços de participação.

CAPÍTULO IX

MECANISMOS E ESTRATÉGIAS DE CONTROLE E ACOMPANHAMENTO

Art. 15. A implementação dos mecanismos e estratégias de controle e acompanhamento da Política de Desenvolvimento de Pessoas da UFJ será realizada por meio das seguintes diretrizes:

I – definição de indicadores de desempenho com base em critérios que permitam mensurar a eficiência, a eficácia e o impacto das ações de capacitação e de desenvolvimento.

II – uso de ferramentas de monitoramento e registro:

a) o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH ou outros sistemas equivalentes serão utilizados para registrar, acompanhar e consolidar os dados relativos às ações de desenvolvimento de pessoas; e

b) relatórios gerenciais serão gerados semestralmente para subsidiar a análise de resultados e a tomada de decisão.

III - práticas de monitoramento contínuo:

a) acompanhamento da execução das ações, desde a concepção até a sua implementação, assegurando o cumprimento do planejamento e a da aplicabilidade de recursos de forma eficaz;

b) monitoramento das ações em alinhamento ao PDP e ao PDA; e

c) feedback dos(as) gestores(as) e servidores(as), por meio dos canais de comunicação da área de desenvolvimento de pessoas.

Parágrafo único. A execução dos critérios descritos será de responsabilidade da Propessoas, que deverá coordenar os esforços para garantir a implementação eficaz dos mecanismos e estratégias previstas neste artigo.

Art. 16. Apresentar ao(à) Reitor(a) e Vice-Reitor(a), anualmente, o planejamento e o relatório das ações de desenvolvimento.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. As ações de desenvolvimento deverão ser planejadas e executadas com base em diagnósticos das necessidades coletivas e individuais, respeitando as especificidades de cada unidade/órgão da UFJ.

Art. 18. O PDA será elaborado anualmente pela Propessoas, validado pelo(a) Reitor(a) e Vice-Reitor(a) e revisado caso necessário, para assegurar o alinhamento aos objetivos institucionais.

Art. 19. A oferta e a participação dos(as) servidores(as) nas ações de desenvolvimento estará condicionada à inclusão no PDP da UFJ, para subsidiar a elaboração dos relatórios anuais de execução, conforme Decreto n.º 9.991/2019.

Art. 20. Esta Política poderá ser reeditada mediante necessidade, para garantir sua adaptação às mudanças institucionais e legais, devendo ser apreciada e aprovada pelo Consuni da UFJ.

Art. 21. Os casos omissos serão dirimidos pelo(a) Reitor(a) e Vice-Reitor(a) e, se necessário, encaminhados à apreciação do Consuni da UFJ.

Assinam esta minuta, os membros do Grupo de Trabalho Setorial de Gestão de Pessoas, designados para essa atividade, relativa ao Recredenciamento Institucional da Universidade Federal de Jataí, conforme Portaria n° 1333/2024:

Simone Rezende do Carmo - Diretora de Acompanhamento e Desenvolvimento

Eryka Laiany Pereira Nascimento - Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

Glacinéia Ribeiro Lemos - Coordenadora de Acompanhamento da Carreira

Nilmar Natanael Alves Rodvalho - Vice-Coordenador de Acompanhamento da Carreira

Colaboraram:

Leilane Rocha Vieira - Psicóloga Organizacional

Graziele Alves Amaral - Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

AVISO

- O presente tipo de documento deve ser considerado apenas como minuta (versão preliminar de um documento, sujeita á aprovação das partes interessadas). A sua assinatura é utilizada apenas para fins operacionais, visualização por outras unidades sem que haja a necessidade de inclusão em [Bloco de Assinatura](#) ou [Bloco de Reunião](#);

- No documento definitivo, deve ser utilizado o tipo de documento específico para o assunto tratado;

- O tipo minuta deve ser utilizado apenas para situações em que é exigida a presença dos documentos preparatórios, além do definitivo, no processo. Para os demais casos, devem ser utilizados os tipos de

documentos específicos a cada demanda e as ferramentas do **SEI-UFJ**: [Bloco de Assinatura](#) ou [Bloco de Reunião](#), conforme as ações a serem executadas.



Documento assinado eletronicamente por **SIMONE REZENDE DO CARMO**, **Diretora de Acompanhamento e Desenvolvimento**, em 27/01/2025, às 14:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **ERYKA LAIANY PEREIRA NASCIMENTO**, **Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas**, em 27/01/2025, às 14:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **GLACINEIA RIBEIRO LEMOS**, **Coordenadora de Acompanhamento de Carreira**, em 27/01/2025, às 14:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **NILMAR NATANAEL ALVES RODOVALHO**, **Vice-Coordenador de Acompanhamento de Carreira**, em 27/01/2025, às 14:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufj.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0383204** e o código CRC **ABF287D0**.